

خلق بيئة عمل سعيدة

«مكان العمل الرائع هو المكان الذي تشعر فيه بالثقة في الجهة التي تعمل لديها، وتشعر بالفخر بما تقوم به، ويسعدك العمل مع الأشخاص الذين تعمل معهم»- روبرت ليفرينغ، الشريك المؤسس لمعهد جريت بليس تو وورك.

يعتمد الباحثون، ورواد الأعمال، والمحللون الإعلاميون والجمهور على القياسات التي يضعها معهد جريت بليس تو وورك في إيجاد معيار محدد لماهية مكان العمل الرائع، ويستند البحث السنوي الذي يجريه معهد جريت بليس تو وورك إلى بيانات تمثل أكثر من 10 ملايين موظف من آلاف الشركات المتفاوتة في أحجامها، ومجالات تخصصها، ومستويات نضجها وهياكلها في أكثر من 90 دولة.

تطوير نموذج جريت بليس تو وورك

قام «روبرت ليفرينغ» و«امي ليمان» **بتطوير نموذج جريت بليس تو وورك**، وذلك بالاشتراك مع فريق من الاستشاريين المحترفين في الإدارة والذين يتمتعون بخبرةٍ كبيرةٍ في إجراء الاستطلاعات التقليدية لآراء الموظفين، وقد اعتمد هذا النموذج على آلاف المقابلات الشخصية التي أجريت مع موظفين على مدى عقد من الزمان ضمن التحضيرات لإصدار كتاب «**أفضل 100 شركة للعمل في أميركا**»، والذي قام «**ليفرينغ**» بتأليفه بالاشتراك مع «**ميلتون موسكوويتز**»، ثم الجزء الثاني من الكتاب، والذي حمل عنوان «**مكان رائع للعمل**»، وقد قام فريق العمل في البداية بإعداد قائمة تحتوي على أكثر من 100 استطلاع رأي، ثم قام الفريق بعد ذلك بفرز بيانات هذه المقابلات للوصول إلى النصوص الرئيسية النهائية، ثم تقسيمها فرعياً إلى أبعاد- وهذه الأبعاد هي التي تستخدم الآن باعتبارها الأبعاد الـ 5 لنموذج «**جريت بليس تو وورك**» أو «**بيئة العمل السعيدة**».



ما هو المكان السعيد للعمل حسب آراء الموظفين؟

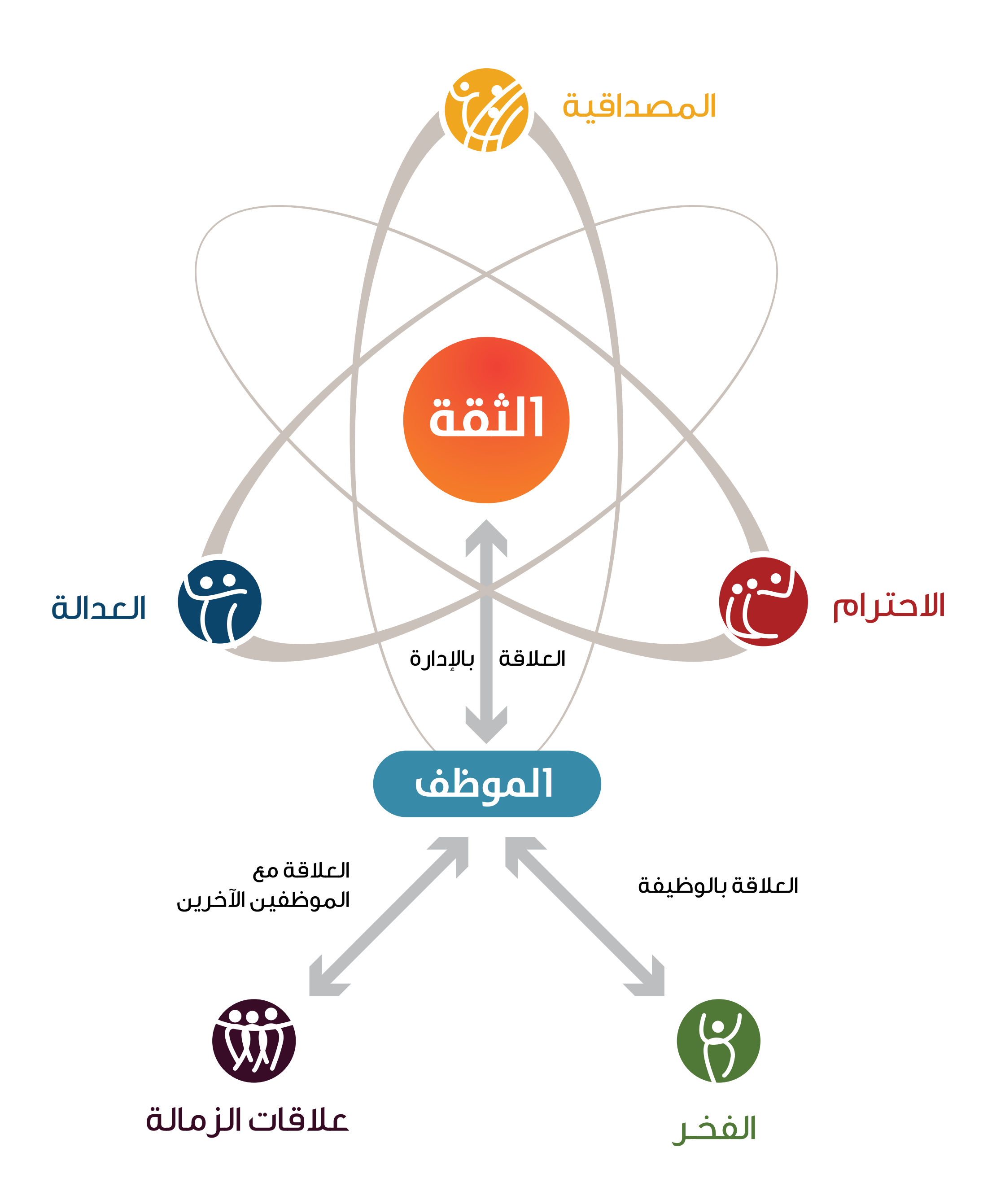
تبنى أماكن العمل الرائعة من خلال علاقات العمل اليومية التي يعايشها الموظفون، وليس من خلال قائمة البرامج والمميزات

تعد الثقة بمثابة العامل المشترك الأكبر في هذه العلاقات، ومن جهة نظر الموظفين، فإن المكان الرائع للعمل هو المكان الذي يشعرون فيه:
بالثقة في الأشخاص الذي يعملون لديهم
وبالفخر بما يعملون **وبالسعادة** للعمل مع الأشخاص الذين يعملون معهم.

المكان الرائع للعمل هو المكان الذي يشعر فيه الموظفون بالثقة والفخر والسعادة

الثقة هي المبدأ الذي يحدد أماكن العمل الرائعة- وتنشأ الثقة من خلال مصداقية الإدارة، والاحترام الذي يشعر به الموظفون خلال التعامل معهم، والمساواة التي يتوقع الموظفون أن يعاملوا بها، وثمة عناصر أخرى جوهرية أيضاً، في خلق الثقة، وهي درجة الفخر ومستويات التواصل الفعلية والصداقة الحقيقية التي يشعر بها كل موظف تجاه الآخر.

الثقة هي المبدأ الذي يحدد أماكن العمل الرائعة- وتنشأ الثقة من خلال مصداقية الإدارة، والاحترام الذي يشعر به الموظفون خلال التعامل معهم


المصداقية
الثقة
العدالة
الاحترام
العلاقة بالإدارة
الموظف
العلاقة مع
الموظفين الآخرين
العلاقة بالوظيفة
علاقات الزمالة
الفخـر

الأبعاد الخمسة لنموذج «بيئة العمل السعيدة»

• المصداقية

سهولة الوصول إلى إدارة المؤسسة يسهم في إنشاء رابطة قوية بينها وبين الموظفين ويؤدي إلى تعزيز جسور التواصل بينهما

يقيس بعد المصداقية القدر الذي يرى به الموظفون الإدارة صادقة (مقنعة، وجديرة بالثقة)، وذلك بتقييم إدراك الموظفين لممارسات الاتصال التي تجريها الإدارة، وأهليتها، ونزاهتها، وذلك من خلال الأبعاد الفرعية التالية ضمن النموذج.

- يقيس البعد الفرعي الخاص بالاتصال مزدوج الاتجاه مدى فعالية التواصل فيما بين الإدارة والموظفين، وما إذا كان هذا التواصل مزدوج الاتجاه».

تشمل نتائج الاتصال الفعال مزدوج الاتجاه:

- أن يكون الموظفون على علم بالعناصر التي تؤثر في نجاح المؤسسة ومجموعة العمل المنتمين إليها.
- أن يفهم الموظفون رؤية المؤسسة وأهمية دورهم في تحقيق أهدافها.
- أن يستطيع الموظفون التركيز على عملهم، من دون الحاجة إلى تفسير أو فك شفرة المعلومات الواردة إليهم من الإدارة، وأن يستطيعوا التعامل بشكل استباقي مع أي معلومات تثير الحيرة أو أي شائعات.
- أن يدرك الموظفون أهمية تحليهم بالأمانة والاستقامة في تعاملاتهم داخل المؤسسة.
- تساهم سهولة الوصول إلى الإدارة في إنشاء رابطة قوية بينها وبين الموظفين بما يؤدي إلى دعم التواصل المستمر بينهما.
- أن تتطور الثقة بين المدراء والموظفين من خلال إدراك وجود ترحيب بالأسئلة ووجود نية للإجابة عنها بصراحة ووضوح.

- **يقيس بعد المصداقية الفرعي الخاص بالأهلية القدرات القيادية للإدارة وقدرتها على التعامل مع الموظفين.**

تشمل نتائج إثبات الأهلية:

- أن يصبح الموظفون الذين يتم تعيينهم في المؤسسة قادرين على الإنتاج والعطاء بشكل سريع، بحيث يساهمون بفاعلية في نجاح العمل ورفع الروح المعنوية للفريق ككل.
- أن يبث المدراء ثقتهم في قدرة الموظفين على الاضطلاع بمسؤوليات وظائفهم.
- أن تتاح للموظفين الفرصة لتولي مسؤوليات أكبر بحيث تمكنهم من خوض التحديات والارتباط بعملهم بشكل أكبر.
- أن يصبح الموظفون قادرين على العمل بفاعلية، واختيار أولوياتهم بشكل مناسب يدعم أهداف الإدارة والمؤسسة.
- أن تغدو الإدارة قادرة على بث رسالة مفادها أن لديها رؤية واضحة لتحقيق طموحات المؤسسة وأهدافها، وأن يكون لديها القدرة على إلهام الموظفين المبدعين.

إدارة المؤسسة مطالبة بأن يكون لديها رؤية واضحة تحقق من خلالها أهداف المؤسسة، وأن تكون قادرة على إلهام الأشخاص المبدعين داخل المؤسسة

يقيم بعد المصداقية الفرعي الخاص بالنزاهة مدى التزام قيادة المؤسسة بأرفع المعايير والمبادئ ومدى قدرتها على اتخاذ القرارات استناداً إلى هذه المعايير.

تشمل نتائج إثبات النزاهة:

- أن يقوم المدراء بصفة منتظمة بعمليات تحديث لإطلاع الموظفين على الوعود التي تم الوفاء بها والتقدم الذي تم إحرازه في هذا الشأن.
- أن يثق الموظفون في أن مساهماتهم تدعم نجاح المؤسسة، الأمر الذي من شأنه أن يساعدهم على التركيز في أداء مهامهم بما يضمن نمو المؤسسة واستمرار نجاحها.
- أن يقوم المدراء بتحديد أسلوب التعامل بين الموظفين والمتعاملين وتحديد معيار السلوك المتوقع في العمل.



• الاحترام

يقيس بعد الاحترام مقدار شعور الموظفين باحترام الإدارة لهم، وذلك بتقييم مستويات الدعم، والتعاون والرعاية التي يحظى بها الموظفون في سياق تعاملات الإدارة معهم من خلال الأبعاد الفرعية التالية ضمن النموذج.

- يقيم البعد الفرعي الخاص بالدعم مدى توفير فرص التدريب، والموارد والتجهيز، بالإضافة إلى مدى تقدير الإنجازات المهنية.

تشمل نتائج إظهار الدعم

- أن يقوم المدراء بإعداد موظفين مرتبطين بالعمل، متفانين في أدائه ومتمتعين بتدريب جيد، وأن يثبتوا لهولاء الموظفين أهمية عملهم ومساهماتهم المهنية.
- من المرجح ازدهار الإبداع والابتكار لدى الموظفين، لا سيما عندما يشعرون بقدرتهم على تطوير واختبار أفكار جديدة.
- يشعر الموظفون بالتحفيز من خلال الأشكال المختلفة والصادقة لـ«الشكر والتقدير».
- أن يجد الموظفون التشجيع لمواصلة جهودهم الحثيثة وخوض مخاطرات محسوبة قد تتمخض عن أفكار جديدة ومنتجة للمؤسسة.

يقيم بعد الاحترام الفرعي الخاص بالتعاون جودة عمليات التفاعل والتعاون بين الموظفين والإدارة.

تشمل نتائج التعاون الفعال

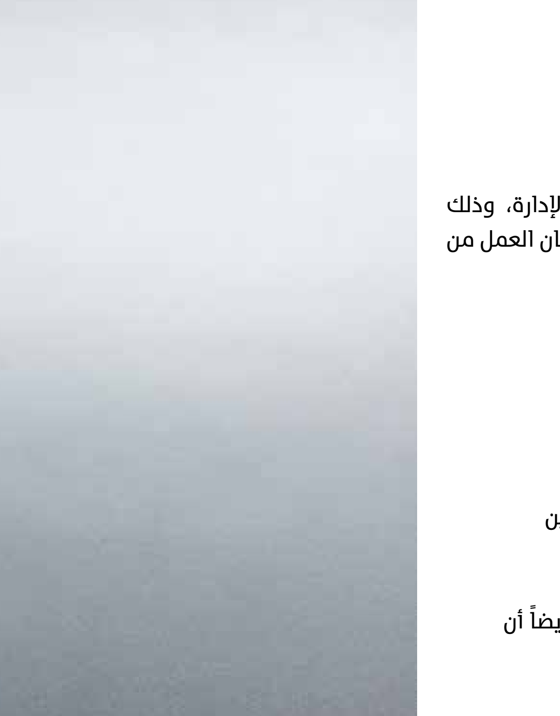
- أن يدعم الموظفون عملية تبادل المعلومات ويشعروا بمزيد من الارتباط بعملهم والاهتمام بتحقيق النتائج.
- أن تؤدي الاقتراحات الصادرة عن الموظفين إلى طرح أفكار جديدة قيمة، وممارسات موفرة للتكلفة، أو حلول عملية للأعمال.
- أن تؤدي مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار إلى زيادة فهمهم لأسباب اتخاذ القرارات ومساعدتهم على تقدير مسؤولية صنع القرار الملقاة على عاتق الإدارة.
- أن ينمو لدى الموظفين الشعور بالملكية في عملهم وبالمسؤولية عن تنفيذ التغييرات بنجاح، وذلك لاشتراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بكيفية تنفيذ عملهم.



يقيم بعد الاحترام الفرعي الخاص بالرعاية قدر اهتمام المدراء براحة الموظفين من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية ومزايا من شأنها مساعدة الموظفين في حياتهم خارج مكان العمل، ويدرك المدراء الحريصون على رعاية مرؤوسيهم أثر العمل على الحياة الشخصية للموظفين.

تشمل نتائج إظهار الرعاية

- أن يصبح مكان العمل وبيئة العمل أكثر إنسانية وأن يصبح الموظفون أكثر قدرة على رعاية أنفسهم والاستجابة لاحتياجات الآخرين.
- أن يستطيع الموظفون التعامل بأريحية وتركيز طاقتهم في العمل مع تراجع قلقهم بشأن الأحداث التي قد تقع خارج نطاق حياتهم العملية.
- أن يثق الموظفون في الإدارة وفي إخلاصها، وهو أمر يسري على أنماط مختلفة من المواقف، ويعزز الشعور بالولاء والالتزام في مكان العمل.



• العدالة

يقيس بعد العدالة مدى إدراك الموظفين عدالة ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك بتقييم مدى المساواة، والحيادية والإنصاف الذي يجده الموظفون في مكان العمل من خلال الأبعاد الفرعية التالية ضمن النموذج.

- يقيم البعد الفرعي الخاص بالمساواة درجة التوزان في معاملة كافة الموظفين فيما يتعلق بتوزيع المكافآت المادية وغير المادية.

تشمل نتائج إظهار المساواة:

- أن يثق الموظفون في أن القادة والمدراء يرونهم كأعضاء قيمين في المجموعة.
- أن يشعر الموظفون بالارتياح عند طرح أفكارهم ومقترحاتهم، وأيضاً أن يطلبوا المساعدة عند الحاجة إليها.
- أن يتم تعزيز الروابط بين الموظفين بعضهم البعض وبينهم وبين المؤسسة ككل، وهو ما يفيد عند السعي وراء فرص جديدة عند التعامل مع التحديات.

يقيم بعد العدالة الفرعي الخاص بالحيادية إدراك الموظفين للدرجة التي تتجنب بها الإدارة المحاباة وتسعى بصورة فعالة إلى تعزيز التقييم العادل لهم بغرض تكليفهم بالمناصب والأعمال.

تشمل نتائج إظهار الحيادية:

- أن يثق الموظفون في أن كل فرد منهم لديه فرصة للمساهمة والنجاح.
- أن يثق الموظفون في زملائهم وقادتهم بحيث يتحدث كل منهم عن الآخر بصورة إيجابية، ما يساعد في بناء الفريق ويشجع الآخرين.
- أن يدرك الموظفون ألا تسامح حيال السلوك التمييزي، سواء داخل مجموعة العمل التي ينتمون إليها أو على مستوى المؤسسة ككل.
- أن ينخرط المدراء والموظفون بصورة نشطة في عقد اجتماعات وإجراء مناقشات لضمان إمكانية تبادل مجموعة متنوعة من الأفكار ومعرفة الموظفين لبعضهم البعض.

يقيس بعد العدالة الفرعي الخاص بالإنصاف مدى إدراك الموظفين أن الإدارة تعزز السلوك الشامل، وتتجنب التمييز وتلتزم بضمان التماسات عادلة.



ثقة الموظفين في زملائهم وقادتهم تساعد في بناء فريق عمل مميز وتسهم في تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية

تشمل نتائج إظهار الإنصاف:

- أن يدرك الموظفون أن الإدارة ملتزمة بخلق مكان عمل تشكل فيه المعاملة العادلة جزءاً لا يتجزأ منها، وليس مجرد القول أن كل شخص يلقى نفس المعاملة في كافة الأوقات.
- أن يثق الموظفون في أن كل فرد منهم يتمتع بقيمة متساوية لدى المؤسسة باعتباره إنساناً، وأن السياسات والإجراءات التي تستخدمها المؤسسة في إصدار القرارات ستستخدم بنفس الطريقة مع كافة الموظفين.
- أن يثق الموظفون في عملية الالتماسات التي تتيح الدعم والعدالة للزملاء في الخط الأمامي وتدعم المدراء في عملهم.

- ## الفخـــر

يقيس بعد الفخر مدى شعور الموظفين بالفخر بعملهم، وذلك بتقييم مشاعرهم تجاه وظائفهم، وتجاه الفريق أو مجموعة العمل، ومكان العمل التابع للمؤسسة، وذلك من خلال الأبعاد الفرعية التالية ضمن النموذج.

- يقيم بعد الفخر الفرعي الخاص بالوظيفة الشخصية نظرة الموظفين إلى مساهماتهم الفردية في المؤسسة.

تشمل نتائج تعزيز الفخر بالوظيفة الشخصية للفرد

- أن ينخرط الموظفون في عملهم ويصبحوا أكثر إيجابية، لأنهم يشعرون بأنهم يصنعون فارقاً أو أن عملهم له تأثير، وأن يشعر الموظفون بأنهم يقدمون إسهامات ضرورية لنجاح المؤسسة ومجموعات العمل التي ينتمون إليها.

- أن يعتقد الموظفون أن لعملهم معنى خاص، وقد ينبع هذا الفخر من إدراكهم لتفرد مهاراتهم الشخصية أو لأن الخدمة التي يقدمونها تتميز بقيمة هائلة لدى الموظفين و/ أو المتعاملين.

يقيم بعد الفخر الفرعي الخاص بالفريق مدى شعور الموظفين بالفخر بالفريق الذي ينتمون إليه، وإنجازاته.

من المهم أن تعترف الإدارة بأن نجاح المؤسسة مرهون بجهود فريق العمل بالإضافة إلى المساهمات الفردية للموظفين

تشمل نتائج تعزيز الفخر بالفريق الذي ينتمي إليه الفرد

- أن تنمو لدى الموظفين مشاعر إيجابية حيال ما يقومون بإنجازه في مجموعات العمل، وذلك بسبب مساهمتهم في تحقيق نجاح جماعي.

- أن تعترف الإدارة بأن نجاح المؤسسة يعتمد على فريق العمل بالإضافة إلى المساهمات الفردية.

- يقيم بعد الفخر الفرعي الخاص بصورة المؤسسة الكيفية التي يرى بها الموظفون المؤسسة وسمعتها على مستوى المجتمع الأوسع نطاقاً.

تشمل نتائج تعزيز الفخر بصورة المؤسسة:

- أن يلتزم الموظفون تجاه المؤسسة ويقوموا بإخبار الآخرين عن تجربتهم في العمل.
- أن يبدي الموظفون مستوىً عالياً من الالتزام تجاه الحضور إلى العمل، ما يؤدي إلى تحقيق فوائد عديدة منها: (تقليل حالات التغيب عن العمل أو التأخر عن مواعيده).
- أن يرى الموظفون المؤسسة كمنفذ لخدمة المجتمع والمساهمة في تنمية العالم خارج مكان العمل.





• الزمالة

يقيس بعد الزمالة شعور الموظفين بالزمالة في مكان العمل، وذلك بتقييم جودة الألفة، وكرم الضيافة، والمجتمع في مكان العمل التابع للمؤسسة، وذلك من خلال الأبعاد الفرعية التالية ضمن النموذج.

- يقيم بعد الصداقة الحقيقية الفرعي الخاص بالألفة مدى تمتع الموظفين بالمودة مع زملائهم، وشعورهم بالأريحية، وبقدرتهم على الاعتماد على بعضهم البعض.

تشمل نتائج تعزيز الألفة

- أن يصبح الموظفون قادرين على تكوين علاقات صداقة حقيقية مع بعضهم البعض، بما يعزز الروابط الفردية التي تربطهم بزملائهم في العمل.
- أن يشعر الموظفون بقدرتهم على التعامل مع زملائهم بأريحية وأن يظهروا مواهبهم الفريدة.
- أن يشعر الموظفون بقدرتهم على الاحتفال بالمناسبات الخاصة مع بعضهم البعض والاعتراف بعلاقاتهم الشخصية.
- أن يقدم الموظفون الدعم والمساعدة بسرعة عند الحاجة.

يقيم بعد الصداقة الحقيقية الفرعي الخاص بكرم الضيافة مدى شعور الموظفين بالود والترحاب في بيئة العمل وبأنهم قادرون على التمتع بأوقات طيبة من العمل والمرح بصحبة زملائهم في المؤسسة.

تشمل نتائج تعزيز كرم الضيافة

- أن تنمو المؤسسة وتزدهر بفضل المعنويات العالية وروح الفريق الواحد، ما يساعد الموظفين على تكوين روابط مع زملائهم وهو ما يؤدي بدوره إلى الاحتفاظ بالمميزات.
- حينما يجد الموظف في المراحل الأولى من عمله بالمؤسسة ترحاباً دافئاً، فسرعان ما تتولد لديه مستويات إيجابية من الصداقة الحقيقية، ويصبح الجو مهيئاً لانخراط أعمق من جانب الموظف، سواءً في الحياة أو في المؤسسة.

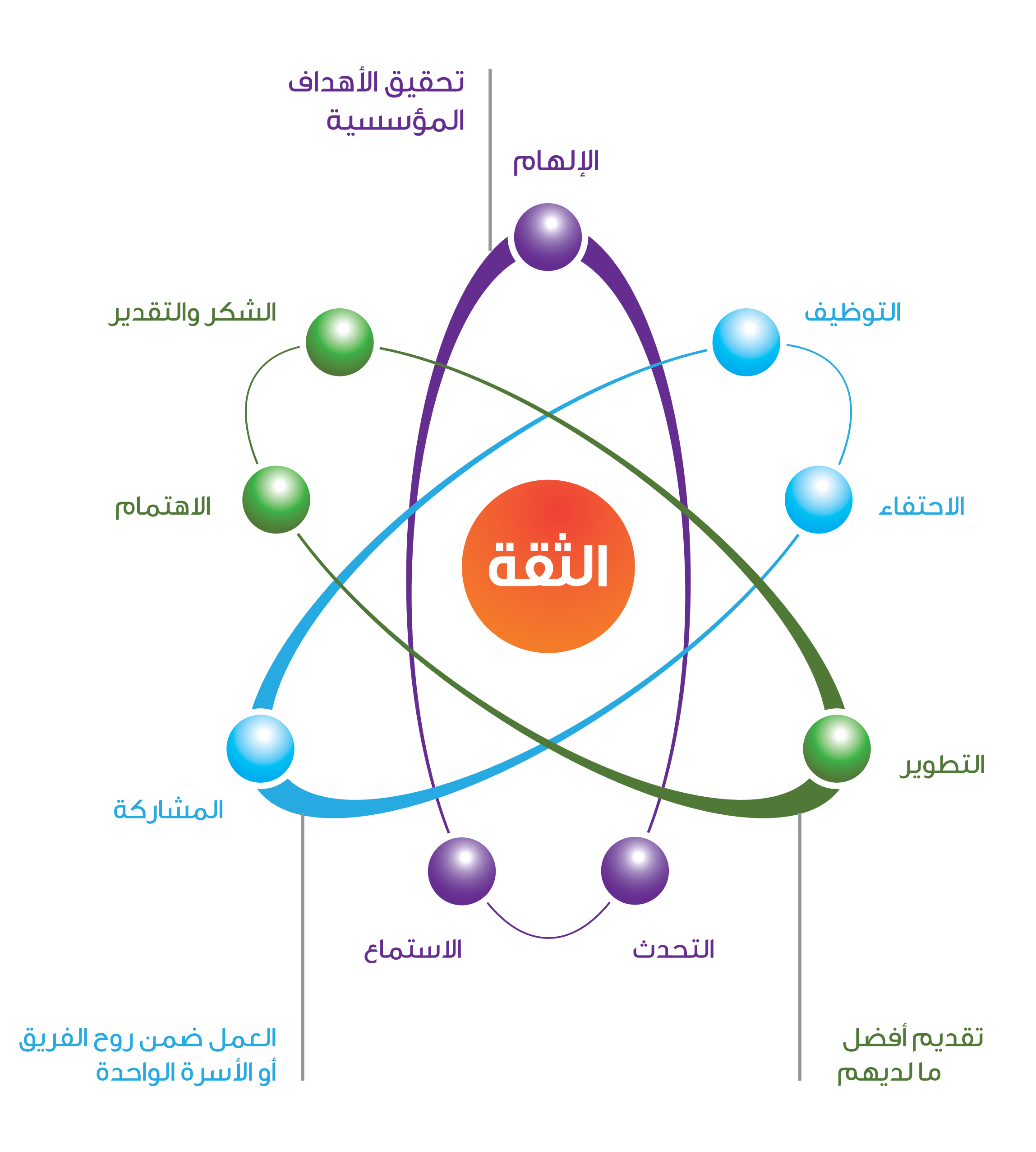
يعكس بعد الصداقة الحقيقية الفرعي الخاص بالمجتمع المستويات الأكثر عمقاً من الصداقة الحقيقية التي تنشأ داخل مجموعة، ويقيم مدى شعور الموظفين بروح «العائلة» أو «الفريق».



حينما يجد الموظف في المراحل الأولى من عمله بالمؤسسة ترحاباً دافئاً، سرعان ما تتولد لديه مستويات إيجابية من الصداقة الحقيقية

تشمل نتائج تعزيز المجتمع

- أن يدرك الموظفون أنهم مشاركون في مؤسسة متفردة بالمعنى الحقيقي للكلمة.
- أن يثق الموظفون أن زملاءهم سيساعدونهم في كافة الظروف والأحوال، وأنهم سيبدون بدورهم نفس القدر من التعاون عندما يطلب زملاؤهم منهم المساعدة.
- أن يشعر الموظفون بروح الجماعة، والانتماء وروح «العائلة» أو «الفريق».


تحقيق الأهداف
المؤسسية
الإلهام
الشكر والتقدير
التوظيف
الاهتمام
الاحتفاء
الثقة
التطوير
المشاركة
الاستماع
التحدث
العمل ضمن روح الفريق
أو الأسرة الواحدة
تقديم أفضل
ما لديهم

ما هو المكان الرائع للعمل؟

حسب آراء المدراء

من منظور المدراء، فإن مكان العمل الرائع هو الذي يستطيعون فيه:

- تحقيق أهداف المؤسسة مع الموظفين الذين يقدمون أفضل ما لديهم من صفات شخصية.
- العمل معاً كـ فريق/ عائلة في بيئة محل ثقة.

توجد تسعة مجالات للممارسة يستطيع من خلالها القادة والمدراء إنشاء بيئة عمل محل ثقة، يمكنها إلهام الموظفين، ويتوفر لدى القادة والمدراء في هذه الأماكن الرائعة موظفون يقدمون أفضل ما لديهم من صفات شخصية، ويعمل القادة والمدراء جنباً إلى جنب مع الموظفين كفريق واحد وعائلة متماسكة.

ويتميز النموذج الأساسي، الذي تم التأكيد عليه بواسطة «جريت بليس تو وورك» على مدى 25 عاماً جديرة بالتحليل حسب الآراء الخاصة للموظفين، بكونه عالمياً ومتوافقاً مع كافة الأعوام وكافة الدول، ولا ينطبق هذا النموذج على كافة المؤسسات، وإنما على المؤسسات التي ينتمي موظفوها إلى خلفيات ديموغرافية متعددة.

المقياس الحقيقي لمدى سعادة مكان العمل هو آراء الموظفين وتغذيتهم العكسية الشفافة

كيف يمكن قياس الثقة؟

إننا ننظر إلى الثقة من جانبين، ونقيم ثقافة المؤسسة من خلال أجوبة يدلي بها الموظفون في استطلاع رأي، وهو استطلاع رأي الموظفين بشأن مؤشر الثقة، والذي تمت صياغته على الأبعاد الخمسة المذكورة آنفاً في رأي الموظفين في مكان العمل الرائع، ونحن ننظر إلى مكان العمل من خلال استفتاء إدارة تدقيق الثقافة، الذي يتم تنظيمه بواسطة مجالات الممارسة التسعة في تعريف الإدارة لمكان العمل الرائع.

تقييم مؤشر الثقة

تقييم مؤشر الثقة واستطلاع آراء الموظفين

شهادة الموظفين حول بيئة العمل تعد المقياس الأكثر جوهرية لمدى اعتبار المؤسسة مكانا رائعاً للعمل، لذا فإن ثلثي تقييم مدى روعة مكان العمل المملوك لك يعتمد على التغذية العكسية السرية وغير الموقعة بأسماء، والتي يدلي بها موظفوك ويسلموها إلينا من خلال استطلاع رأي الموظفين بشأن مؤشر الثقة، والذي يتميز بدقته وصرامته.

ويعد هذا التقييم بمثابة نقطة الانطلاق لأي مؤسسة، حيث أنه يركز على السلوكيات التي تقود إلى خلق بيئة عمل جديرة بالثقة، وهي البيئة التي تعد العامل الأكثر أهمية حتى يكون مكان العمل رائعاً، ويطرح التقييم أسئلة على الموظفين بشأن السلوكيات التي تقيس الطريقة التي يمكن من خلالها التعبير عن المصداقية، الاحترام والنزاهة في مكان العمل، ويجمع التقييم أيضاً بيانات عن مستويات الشعور بالفخر والصداقة الحقيقية في البيئة السائدة في مكان العمل، ويتم تحديث صلاحية أداة استطلاع الرأي بصفة سنوية، وينظر إليها على نحو شائع باعتبارها مقياساً من المعيار الذهبي لأماكن العمل الرائعة في كل من البحوث العملية والأكاديمية.

يوفر تدقيق الثقافة معلومات عن نظام القيمة، والبرامج والممارسات، والحسابات في مؤسستكم، وذلك لثلث تقييمنا الإجمالي، ويهدف هذا الجزء إلى التعبير عن الثقافة المتفردة في مؤسستك.

يتم إكمال بيانات هذا الاستفتاء عادةً بواسطة إدارة الموارد البشرية التابعة للمؤسسة، ويتكون تدقيق الثقافة من سلسلة من الأسئلة ذات النهايات المفتوحة، ما يتيح للمؤسسة فرصة نشر فلسفتها وممارساتها في مجالات كالتعيين، الاتصال وتطوير قدرات الموظفين، واحتفالات المؤسسة.

تقييم الفجوات بين التجربة والنية

يستطيع القادة بصفة أساسية إعادة ابتكار منهج خاص بهم فيما يتعلق بالسياسات والممارسات المؤسسية الفعالة، وذلك من خلال تقييم كامل للثقافة السائدة في مكان العمل بواسطة نموذج «جريت بليس تو ورك»، وسوف يمزج نموذج «جريت بليس تو ورك» تحليل تجربة موظفيك في مكان العمل من خلال استطلاع الآراء الذي نجريه بشأن مؤشر الثقة، مع تقييم لبرامجكم وممارساتكم، من خلال تدقيقنا للثقافة.

ومن خلال هذه العملية، نستطيع تحديد الفجوات بين التأثير المرجو من برامجكم وتأثيرها الفعلي، ونحن نوصي بهذه المجالات التي ستكون أكثر أهمية للاستثمار فيها بغرض إجراء تحسينات مستقبلية وتوفير بيانات لمساعدة قادة المؤسسة على أن يكونوا أكثر فعالية وكفاءة في خلق ثقافة قوية في مكان العمل، ويعد الهدف الرئيس لهذه العملية هو تنظيم المميزات والممارسات في إطار عمل يحدد المجالات الهامة وعوامل النجاح في البرنامج والتي من شأنها تمييز أماكن العمل الرائعة.

تقييم الثقافة السائدة في مكان العمل

استفتاء إدارة تدقيق الثقافة



